PLEIS-NB SPEIJ-NB
Public Legal Education and Information Service of New Brunswick
Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉNONCÉ DE PROJET
Consultations sur le harcèlement sexuel en milieu de travail au N.-B.

CONTEXTE

Le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (**SPEIJ-NB**) est un organisme de bienfaisance à but non lucratif. Il a pour mandat de promouvoir l'accès du public à l'appareil judiciaire par l'offre de produits et services d'information et de sensibilisation en langage clair et simple, dans les deux langues officielles. Le SPEIJ s'adresse à la population générale, ainsi qu'aux groupes vulnérables et marginalisés de la population.

Constituée en 1967 en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (**CDPNB**) offre aux citoyens un mécanisme efficace de traitement des plaintes pour discrimination, informe le grand public au sujet de ce processus et, surtout, sensibilise en continu la population aux effets de l'inégalité et à la nature fondamentale de la diversité et de l'inclusivité.

SPEIJ-NB et la CDPNB ont uni leurs forces afin de mettre sur pied un projet visant à contrer et à prévenir le harcèlement sexuel chez les populations vulnérables en milieu de travail.

Même si ces nouvelles ressources sur le harcèlement sexuel au travail seront utiles à l'ensemble des employeurs et employés, le projet met avant tout l'accent sur la lutte au harcèlement que subissent les membres de la communauté LGBTQ2S+. L'objectif du projet repose sur des études qui démontrent que les lois, politiques et recours actuels en matière de harcèlement sexuel au Nouveau-Brunswick, et probablement partout au Canada, se cantonnent dans des classifications binaires de genre réductrices et dictées par les conventions sociales.

Cette approche restrictive mène à des définitions du harcèlement sexuel fondées sur des termes hétérosexuels normatifs qui relèguent les personnes LGBTQ2S+ et d'autres membres des populations vulnérables en marge du discours sur le harcèlement sexuel. Par conséquent,

les mesures préventives et les recours actuels contre le harcèlement sexuel n'offrent pas nécessairement la même protection aux membres des populations vulnérables.

STATISTIQUES ACTUELLES

En 2017, le gouvernement du Canada a mené une étude sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail[1]. Le rapport qui en a découlé, intitulé *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail : ce que nous avons entendu*[2], indique que le harcèlement et la violence sexuelle sont très présents dans les milieux de travail au Canada :

- 60 % des personnes répondantes déclarent avoir subi du harcèlement au travail;
- **30 % ont été victimes de harcèlement sexuel au travail;**
- 21 % ont été victimes de violence au travail;
- **3 % ont été victimes de violence sexuelle au travail.**

De plus, le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne — un organisme de bienfaisance national voué à la défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT) grâce à la recherche, à l'éducation et à la mobilisation communautaire — avait, en 2011, commandé une étude[3] qui révèle que :

- 49 % des élèves transgenres ont déclaré avoir subi du harcèlement sexuel à l'école au cours de l'année précédente;
- 37 % des élèves trans ont déclaré avoir subi du harcèlement ou de la violence physique en raison de leur expression de genre;
- 70 % des jeunes trans au Canada ont subi de la discrimination en raison de leur identité de genre;

---

[1] Les consultations ont pris deux formes. D'abord, la population canadienne a été invitée à répondre à un sondage en ligne. Ensuite, le ministère de l'Emploi et du Développement social a tenu une série de tables rondes et de téléconférences avec divers intervenants (organisations syndicales et patronales, autres ministères et organisations fédéraux, milieu universitaire et groupes de défense). Les intervenants étaient également invités à présenter leurs observations par écrit.

[2] https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html

[3] Taylor, C. et Peter, T., en collaboration avec T. L. McMinn, T. Elliott, S. Beldom, A. Ferry, Z. Goss, S. Paquin et K. Schachter. (2011). *Chaque classe dans chaque école : rapport final d'Égale sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie dans les écoles canadiennes*. Toronto, ON : Fonds Égale Canada pour les droits de la personne [version résumée en français] : https://egale.ca/chaque-classe/

- 70 % des jeunes trans déclarent subir du harcèlement sexuel.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, le nombre de plaintes reçues en 2016 pour discrimination relative à l'orientation sexuelle (52) était le plus élevé depuis près de dix ans.

PRINCIPAUX OBJECTIFS DU PROJET

Les objectifs de ce projet visent l'ensemble de la population, mais plus particulièrement les membres des populations vulnérables, notamment la communauté LGBTQ2S+. Ces objectifs consistent à :

1. Sensibiliser et former la communauté juridique, les employeurs et les particuliers afin de contrer et de prévenir le harcèlement sexuel au travail, particulièrement à l'endroit des membres de la communauté LGBTQ2S+. Pour ce faire, des ateliers de formation spécialisée seront créés à l'intention des professionnels du droit et des employeurs, de même qu'un ensemble de mesures transférables permettant d'évaluer les mécanismes de signalement en milieu de travail.

2. Lever les obstacles qui empêchent les membres de la communauté LGBTQ2S+ de trouver de l'information et des conseils juridiques en matière de harcèlement sexuel au travail par la rédaction, l'impression et la diffusion de matériel didactique. Cette mesure consiste notamment à cerner les problèmes de violence sexuelle connexes qui peuvent influer sur l'expérience du harcèlement sexuel chez les populations vulnérables.

3. Créer une multitude de points d'accès à de l'information juridique ou à des conseils généraux sur le harcèlement sexuel. Cette mesure consiste notamment à trouver des moyens d'aiguiller les personnes vers des professionnels qualifiés pouvant leur offrir des conseils spécialisés.

PLEIS-NB Public Legal Education and Information Service of New Brunswick
SPEIJ-NB Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉCHÉANCIER DU PROJET SUR CINQ ANS

Phase 1 : Consultation

Cette phase du projet consiste à recueillir des commentaires et des renseignements auprès de la communauté de pratique (dont les principaux intervenants, les porte-parole des personnes vulnérables et des collectivités, des parties représentant les employeurs et les travailleurs, ainsi que les établissements d'enseignement) en ce qui a trait au harcèlement sexuel au travail en général, et plus particulièrement à l'endroit des populations vulnérables, dont les membres de la communauté LGBTQ2S+.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- Dresser la liste des obstacles et des défis auxquels se heurtent les victimes;
- Décrire les interventions en cas de harcèlement sexuel et relever les lacunes;
- Répertorier les outils d'information actuels et évaluer leur efficacité;
- Répertorier les services d'aide aux victimes actuels et évaluer leur efficacité;
- Répertorier les protocoles actuels en matière de protection des droits des victimes et les processus de plainte (dans les secteurs public et privé) et évaluer leur efficacité;
- Sélectionner les personnes qui pourraient former un comité consultatif (pour donner leur avis, réviser les ébauches de documentation et participer aux activités connexes de sensibilisation du public et de diffusion);
- Susciter l'engagement et le soutien de la part de la communauté de pratique.

Phase 2 : Recherche et développement de produits

Cette phase consiste, d'une part, à examiner (tant pour la population générale que pour les membres des populations vulnérables) :

- les obstacles et défis auxquels se heurtent les victimes de harcèlement et de violence sexuelle au travail;
- les interventions en cas de harcèlement sexuel et de violence sexuelle au travail;
- les mesures de soutien aux victimes.

D'autre part, à élaborer :

- un programme de formation pour les employeurs, les avocats et les professionnels;
- un ensemble de mesures transférables permettant d'évaluer les mécanismes de signalement au travail;

- des ressources et des publications informatives;
- un répertoire des services aux victimes;
- un plan de sécurité pour les victimes;
- des affiches et des articles promotionnels;
- des ressources destinées aux jeunes;
- une série de capsules expliquant les obstacles auxquels se heurtent les victimes.

Phase 3 : Formation en milieu de travail et sensibilisation du public

Cette phase comporte :

- la distribution de toute la documentation produite sur le sujet;
- la formation des employeurs, des avocats et des professionnels au moyen d'ateliers ou de séances de formation;
- le lancement de capsules accompagnées de séances d'information publiques partout en province.

Phase 4 : Évaluation et suivi

À l'aide d'un modèle d'intervention, cette phase consiste à recueillir des commentaires, puis à étudier et évaluer l'ensemble des ressources documentaires, publications, guides et séances de formation.

COORDONNÉES

Service public d'éducation et d'information juridiques de Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB):
Deborah Doherty
speijnb@web.ca
(506) 453-5369
www.legal-info-legale.nb.ca

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB):
Marc-Alain Mallet
HRC-CDP@gnb.ca
(506) 453-2301 ou 1 888 471-2233
www.gnb.ca/hrc-cdp